

DF

DIARIO FINANCIERO®

SANTIAGO DE CHILE /
JUEVES 9 DE ABRIL DE 2026

df.cl   

Great
Place
To
Work®

Cómo es un
buen lugar de
trabajo y qué
factores lo
determinan

PÁGS. 6 Y 7

La adaptación del
mercado laboral
a las nuevas
expectativas de los
trabajadores

PÁGS. 18 Y 19

Retención de
talento y cultura
de confianza ponen
a prueba a las
empresas

PÁGS. 14 Y 15

LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR EN CHILE 2025



2^{do} entre los **Mejores Lugares
para Trabajar en Chile**



LOS PILARES DETRÁS DE LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR EN CHILE



Las investigaciones de Great Place To Work revelan que, en tiempos de cambio e incertidumbre a nivel global, las compañías que destacan y prosperan comparten un rasgo común: culturas organizacionales basadas en la confianza.

POR ANDREA CAMPILLAY

En un contexto de crecientes transformaciones en el mercado laboral, donde atraer y retener talento se ha vuelto una tarea cada vez más desafiante, la lista "Los Mejores Lugares para Trabajar en Chile 2025" -desarrollado por Great Place To Work- busca reconocer e identificar qué están haciendo aquellas organizaciones que logran diferenciarse en la expe-

riencia de sus colaboradores.

La metodología para desarrollar la lista se basa en dos herramientas: la encuesta Trust Index y el cuestionario Culture Audit. La primera consta de 60 afirmaciones relacionadas con las dimensiones credibilidad, respeto, imparcialidad, orgullo y camaradería, con el objetivo de medir la percepción de los colaboradores de una organi-

zación respecto de variables clave del clima y la cultura organizacional. "Great Place To Work cuenta con estándares globales y rigurosos que aseguran el anonimato y la confidencialidad de la información proporcionada por cada colaborador, así como la protección de su identidad, garantizando respuestas transparentes, honestas y libres", destaca la firma. En tanto, el cues-

PUBLIRREPORTAJE

Y LAS MEJORES EMPRESAS PARA TRABAJAR EN CHILE, SEGURAMENTE LO SABEN:

La inteligencia artificial llegó para acompañar, no para reemplazar

Las herramientas pasan, pero una mentalidad preparada para el cambio es la ventaja competitiva que realmente perdura.

Por León Sacks, gerente general de SII Group Chile

La inteligencia artificial ya no es una promesa: está redefiniendo roles en tiempo real. En consultoría tecnológica lo vemos a diario. El código escrito por una persona importa cada vez menos; lo que importa es su capacidad de acompañar, dirigir y potenciar estas nuevas herramientas que multiplican la productividad de forma exponencial.

Hoy se pueden desarrollar funcionalidades a una velocidad impensada hace dos años. Pero esa velocidad es un arma de doble filo y, en este contexto, el juicio humano se vuelve más crítico que nunca. Que algo se pueda construir rápido no significa que esté bien construido. Se necesita visión técnica integral para garantizar que cada

entrega esté bien diseñada, libre de errores y respaldada por pruebas sólidas.

El profesional ya no se define por las líneas de código que escribe, sino por la calidad de lo que valida, corrige y aprueba. Todo esto sólo es posible gracias a la formación adecuada y la experiencia previa.

Sin embargo, el mayor desafío que enfrentamos no es tecnológico, sino cultural. No todos los profesionales utilizan inteligencia artificial y quienes lo hacen no siempre la aprovechan de manera eficiente.

La tentación para las empresas es capacitar en la herramienta del momento, pero la realidad nos ha enseñado que lo que hoy es



referencia mañana es reemplazado. Por eso en SII Group Chile apostamos por algo más profundo: transformar el mindset. Formar profesionales que no dependan de una plataforma específica, sino que desarrollen la capacidad de adaptarse continuamente. Porque las herramientas pasan, pero una mentalidad preparada para el cambio es la ventaja competitiva que realmente perdura.

Reconocida por GPTW Chile 2025

Esta empresa de tecnologías de la información también fue reconocida por GPTW Chile 2025, destacando por su buen clima y cultura organizacional.



LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR EN CHILE 2025

HASTA 250 COLABORADORES		ENTRE 251 Y 1.000 COLABORADORES		MÁS DE 1.000 COLABORADORES	
NOMBRE ORGANIZACIÓN	POSICIÓN	NOMBRE ORGANIZACIÓN	POSICIÓN	NOMBRE ORGANIZACIÓN	POSICIÓN
HILTI	1	Lipigas	1	Itaú Chile	1
SAP Chile	2	Maestranza Diesel	2	Parque del Recuerdo	2
Generadora Metropolitana	3	NTT DATA, Technology Solutions	3	Grupo Saesa	3
CrossNet	4	Eurofarma	4	MetLife y AFP Provida	4
B. Braun	5	SII Group Chile	5	BancoEstado y Filiales	5
Kyocera Document Solutions Chile	6	Esva y Aguas del Valle	6	AFP Habitat	6
Murex Chile	7	Rotter & Krauss	7	Grupo DHL	7
VMICA	8	ManpowerGroup Chile	8	Accenture Chile	8
Belltech	9	Previred	9	Cencosud Scotiabank	9
SC Johnson	10	Schneider Electric	10	Metso	10
Stryker	11	KSB Chile	11	Achs	11
Sencillito	12	Aceros AZA	12	Marriott Chile	12
AbbVie	13	GARGES FRUIT	13	EY Chile	13
Siemens Healthcare Equipos Médicos SPA.	14	Grupo Enovus	14	Accor	14
Beiersdorf	15	Ultramar Agencia Marítima	15	Rosen	15
MOK	16	Reale Seguros	16	Salfa	16
Chileautos	17	AES Chile	17	Deloitte	17
GNL Quintero S.A	18	Experian Chile	18		
Kraft Heinz Chile Ltda.	19				
Corporación Simón de Cirene	20				

Recuerdo y Grupo Saesa, fueron algunas de las empresas que encabezaron el ranking 2025 a nivel país en sus respectivas categorías según la cantidad de colaboradores (ver tablas).

Ejes del buen clima laboral

Las principales conclusiones de la medición indican que, frente a un escenario de transformaciones globales, los mejores lugares para trabajar en Chile "evidencian una constante clara: cuando el cambio se intensifica, las organizaciones que logran prosperar comparten un rasgo común, haber desarrollado culturas organizacionales sólidas

basadas en la confianza", afirma la directora de consultoría en Great Place To Work Chile, Anamaría Browne. Añade que estas organizaciones también destacan porque, más allá de sus iniciativas, han logrado convertir la confianza en una práctica cotidiana de liderazgo.

Al definir las acciones que hoy están diferenciando a las empresas mejor evaluadas dentro del ranking, Browne señala que estas "están orientadas a generar seguridad psicológica, un factor clave en contextos de cambio, donde las personas pueden expresarse, aportar y equivocarse sin temor". A su juicio, estas también fortalecen el sentido de pertenencia y orgullo, lo que eleva significativamente el compromiso. A ello, añade un enfoque creciente en autonomía y flexibilidad, que no solo mejora el bienestar, sino que también potencia la productividad y el desempeño organizacional.

Estas prácticas son transversales, pues según Browne, no se observan diferencias significativas en la experiencia de los colaboradores según el tamaño de la organización. "Lo que realmente marca la diferencia no es la escala, sino la consistencia del liderazgo, la calidad de las relaciones y cómo se vive la cultura en el día a día", concluye.



tionario Culture Audit recoge las prácticas, políticas y acciones de la organización relacionadas con cinco elementos de evaluación: confianza, maximización del potencial humano, valores, liderazgo efectivo e innovación.

Hilti, SAP Chile, Generadora Metropolitana, Lipigas, Maestranza Diesel, NTT DATA Technology Solutions, Itaú Chile, Parque del

Las personas primero, siempre.

Estamos entre las Mejores Empresas para Trabajar en Chile.

Alcanzamos el lugar 12° en el ranking **Great Place To Work 2025**, en la categoría de empresas entre 251 y 1.000 colaboradores, reflejando el compromiso y la cultura que construimos día a día.

www.aza.cl

f @ in v

Los Mejores Lugares para Trabajar™

Great Place To Work. CHILE 2025

"LA CONFIANZA CONSTRUYE CULTURAS QUE IMPULSAN LA PRODUCTIVIDAD Y LOS RESULTADOS"

Las organizaciones que atraviesan mejor los procesos de transformación no son necesariamente las más grandes ni las que tienen más recursos: son aquellas que han construido culturas sólidas, basadas en la confianza". Esa es una de las principales conclusiones que comparte el director de Great Place To Work Chile, José Antonio Yazigi, tras dar a conocer los resultados de la última edición del ranking "Los Mejores Lugares para Trabajar" elaborada en el país.

La firma lleva más de 30 años investigando qué distingue a las organizaciones que prosperan en tiempos de cambio, acompañando a empresas de todo el

En tiempos inciertos, la capacidad de las empresas para atravesar los cambios es clave. Para el director de Great Place To Work Chile, José Antonio Yazigi, las que lo logran tienen un factor común: una cultura basada en la confianza.

mundo en esos procesos. Y, según Yazigi, es justamente la confianza el patrón que permanece cuando el entorno se vuelve más incierto y el cambio se acelera, algo que han observado en todos los países y todas las industrias.

"La confianza no es solo un valor, es la forma en que una organización enfrenta una crisis,

es la manera en que se toman decisiones cuando el entorno se vuelve incierto y es, sobre todo, la forma en que se cuida a las personas en los momentos más difíciles", añade.

A ojos del ejecutivo, el rol de los liderazgos en tiempos de incertidumbre es clave para lograr generar una cultura resiliente y

capaz de adaptarse a los cambios. "Cuando las personas confían en sus líderes se libera el verdadero potencial de una organización y cuando las personas liberan su máximo potencial el negocio se beneficia", sostiene.

A la luz de los resultados de las mediciones que la consultora ha desarrollado, el profesional

asegura que "las culturas de alta confianza generan organizaciones más ágiles, más innovadoras y más productivas".

"Los grandes líderes construyen confianza y la confianza construye culturas que impulsan la productividad y los resultados. Esto es el *Great Place To Work effect*", concluye Yazigi.



PUBLIRREPORTAJE

LIPIGAS:

El valor de un clima laboral de excelencia

La empresa ha trabajado por casi dos décadas bajo el modelo de Great Place to Work®, poniendo a las personas al centro de su gestión como motor del crecimiento y transformación del negocio.

En un entorno cada vez más desafiante, contar con un clima laboral de excelencia se ha transformado en un factor estratégico para la sostenibilidad y el desempeño de las organizaciones. Así lo demuestra Lipigas, que alcanzó el primer lugar de su categoría (251 a 1.000 trabajadores) en el ranking Los Mejores Lugares para Trabajar™ en Chile 2025.

Este logro es muestra de una cultura organizacional basada en la confianza y en la convicción de que las personas no son un recurso, sino protagonistas del crecimiento y la transformación del negocio.

Lipigas mide su clima laboral hace 18 años bajo el modelo de Great Place to Work®, el cual además de proporcionar datos de cómo



Mylene Iribarne, gerente de Personas Lipigas; Alberto Orlandi, gerente general LipiAndes; y Marietta Macherone, subgerente de Gestión de Personas Lipigas.

las personas perciben sus espacios de trabajo, es una herramienta que permite gestionar las diversas dimensiones que componen una cultura organizacional donde la confianza y el liderazgo son clave.

Es así como el primer lugar obtenido en esta versión es recibido como el resultado

de un trabajo de largos años de los líderes y equipos de la compañía. "Este reconocimiento refleja nuestra convicción de que los mejores resultados se logran cuando las personas se sienten cuidadas, escuchadas y conectadas con un propósito común. El clima laboral no es un objetivo aislado, es la

base sobre la cual construimos una empresa sostenible en el tiempo, con la participación de todos los que formamos esta compañía", destaca Mylene Iribarne, gerente de Personas de Lipigas.

El camino que se ha recorrido para lograr un clima laboral de excelencia ha ido sumando aprendizajes, experiencias y prácticas que buscan fortalecer la calidad de los vínculos internos y generar espacios motivadores, donde las personas puedan desarrollar sus talentos que aporten a los objetivos colectivos de la empresa, como así también que les permita crecer de manera individual y personal.

"Nuestra propuesta está centrada en el bienestar integral de las personas, el desarrollo de las capacidades y un liderazgo cercano, capaz de generar espacios seguros y de aprendizaje continuo. Esto no tan solo con el fin de obtener un lugar relevante en un ranking determinado, sino con la plena convicción de que un clima laboral de excelencia impulsa la innovación y proyecta el negocio hacia el futuro".





¡Qué gran lugar para trabajar es Lipigas!

Estamos orgullosos de la cultura que construimos juntos y de estar entre Las Mejores Empresas para Trabajar™ en Chile 2025.



*Categoría 251 a 1000 trabajadores



La definición de un buen lugar de trabajo ha cambiado de forma estructural en los últimos años. Si antes el foco estaba en la estabilidad y los beneficios tradicionales, hoy variables como seguridad laboral, equilibrio entre vida personal y laboral, y oportunidades de desarrollo profesional son determinantes para atraer, comprometer y retener talento.

Las investigaciones de Great Place To Work, tras analizar la opinión de más de 18 millones de trabajadores a nivel global, muestran que las organizaciones mejor evaluadas presentan percepciones más positivas en aspectos clave de la experiencia laboral, como la equidad en la compensación, el equilibrio entre la vida personal y laboral, y la participación en decisiones relevantes. Asimismo, en estos entornos, las personas presentan una mayor disposición a recomendar su lugar de trabajo, lo que refleja un vínculo de confianza y compromiso con la organización.

En tal escenario, las empresas chilenas están avanzando en la integración de estos factores como parte de su gestión, entendiendo que el bienestar de las personas no solo impacta en el clima laboral, sino también en el desempeño y la estrategia del negocio.

Generadora Metropolitana es una de las empresas certificadas por Great Place To Work, donde se identifican tres elementos claves:

CÓMO ES UN BUEN LUGAR DE TRABAJO Y QUÉ FACTORES LO DETERMINAN

Seguridad, equilibrio entre la vida personal y el trabajo y desarrollo profesional se instalan como variables fundamentales para atraer talento y sostener el desempeño organizacional.

POR VALENTINA CÉSPEDES



· GREAT PLACE TO WORK · GREAT PLACE TO WORK · GREAT PLACE TO WORK · GREAT PLACE TO WORK ·

· GREAT PLACE TO WORK · GREAT PLACE TO WORK · GREAT PLACE TO WORK · GREAT PLACE TO WORK ·

· GREAT PLACE TO WORK · GREAT PLACE TO WORK · GREAT PLACE TO WORK · GREAT PLACE TO WORK ·

¡Este gran logro nos llena de alegría y de orgullo!

Los Mejores Lugares para Trabajar™

Great Place To Work.

CHILE 2025

™

Estamos muy felices de haber obtenido el **lugar 16** en **Great Place To Work™**.
Agradecemos a todos nuestros colaboradores por hacer posible este importante reconocimiento.



Juntos, es mejor.

REALE SEGUROS

reale.cl

· GREAT PLACE TO WORK · GREAT PLACE TO WORK · GREAT PLACE TO WORK · GREAT PLACE TO WORK ·

· GREAT PLACE TO WORK · GREAT PLACE TO WORK · GREAT PLACE TO WORK · GREAT PLACE TO WORK ·

· GREAT PLACE TO WORK · GREAT PLACE TO WORK · GREAT PLACE TO WORK · GREAT PLACE TO WORK ·



Las organizaciones mejor evaluadas por Great Place to Work muestran altos niveles de percepción de salario justo, equilibrio entre vida personal y laboral y participación en decisiones relevantes. Además, sus colaboradores presentan una mayor disposición a recomendar sus lugares de trabajo.

seguridad, participación y desarrollo. Así lo indica su gerente de personas, Loreto Espinoza, apuntando que en la industria energética, la cual cuenta con proyectos de infraestructura de alta complejidad operativa, la seguridad pasa a formar parte del diseño organizacional. "Las personas no solo deben estar seguras, sino tam-

bién sentirse seguras para trabajar, levantar alertas y tomar decisiones responsables en un entorno exigente", afirma.

A esto se suma la participación como motor de compromiso. La ejecutiva explica que generar espacios reales para proponer mejoras e innovar fortalece el vínculo con la or-

ganización, ya que las personas perciben que su aporte tiene impacto. El tercer eje es el desarrollo técnico y profesional, donde la formación continua permite enfrentar nuevos desafíos con mayor preparación. "Cuando estos tres elementos están alineados se genera un alto nivel de compromiso, porque las personas comprenden el propósito de su trabajo y su impacto en el país".

Una visión complementaria entrega el gerente general de Esva, José Luis Murillo, quien enfatiza que la seguridad es clave para sostener la operación en contextos exigentes. "Nuestra industria enfrenta el desafío de mantener la continuidad del suministro 24/7 y responder a emergencias climáticas, lo que requiere equipos altamente comprometidos", señala.

En ese contexto, Murillo destaca que variables como calidad de vida, respeto, confianza, buen trato y equidad son determinantes para construir un buen ambiente laboral. "Vemos que hay una necesidad creciente por conciliar la vida laboral y personal, por eso hemos impulsado acciones como el retorno paulatino para madres, un sistema de trabajo híbrido y una jornada laboral reducida", explica. A su juicio, estas prácticas reflejan una cultura centrada en las personas y tienen un impacto directo en el desempeño.

Desde la industria tecnológica, la human experience & recruitment

director de SII Group Chile, Verónica Castillo, coincide en que la flexibilidad es altamente valorada, pero introduce un sentido más amplio: "Hoy, la clave está en permitir a cada colaborador ser él mismo en toda su individualidad, poder compatibilizar actividades deportivas o artísticas con su trabajo, otorgarles la libertad de organizar sus labores de acuerdo con sus intereses y dejarles tiempo disponible para invertirlo en lo que mejor les parezca". Asimismo, Castillo identifica que factores que antes eran diferenciadores —como estabilidad o beneficios básicos— hoy se dan por sentados, mientras que la personalización de la experiencia laboral gana relevancia.

Costos de no adaptarse

La incapacidad de responder a estas nuevas expectativas no solo afecta el clima interno, sino también los resultados del negocio.

Murillo advierte que las organizaciones que no evolucionan enfrentan mayores niveles de rotación, dificultades para retener talento y una caída en la productividad, además de tener efectos en el compromiso y salud mental de los trabajadores.

Por su parte, Castillo identifica un riesgo menos visible, pero igual de crítico: la felicidad organizacional, que afecta en el compromiso individual de los colaboradores, lo que termina afectando los procesos y los resultados desde adentro.

PUBLIRREPORTAJE

SIEMENS HEALTHINEERS CHILE:

“Este reconocimiento es un impulso para seguir creciendo”

Así lo destaca Ekaterina Podnebesnova, managing director Chile, Argentina y Uruguay, de la compañía de tecnología médica, proveedor de equipos, soluciones y servicios para el sector salud, que por primera vez participa en el ranking de GPTW Chile.



Sergio Rojas, gerente de Recursos Humanos para Chile; Karina Dallaqua, gerente de Finanzas para Chile; Ekaterina Podnebesnova, managing director para Chile, Argentina y Uruguay, y Paula Yaikin, de Recursos Humanos Chile.

“Este reconocimiento reafirma que estamos construyendo una organización preparada para el futuro. Pero no es un punto de llegada: es un impulso para seguir creciendo. Es por ello que seguiremos invirtiendo en talento, cultura y liderazgo, para consolidarnos como una compañía referente, capaz de atraer a los mejores y de liderar la transformación del sector salud en el país”, expresa Ekaterina Podnebesnova, managing director Chile, Argentina y Uruguay de Siemens Healthineers, una compañía con sede principal en Erlangen, Alemania, presencia en más de 180 países y representación directa en más de 70.

Por otra parte, consultado sobre cómo es la cultura organizacional en Siemens Healthineers y qué aspecto es el que más influyó

en que hoy sea reconocida como una de las mejores empresas para trabajar en nuestro país, Sergio Rojas, head de Human Resources para Chile, destaca el hecho de que la cultura de la compañía nace de su propósito: “sabemos que cada uno contribuye a mejorar la vida de las personas. Trabajamos con cercanía, respeto y un compromiso real con el bienestar y el desarrollo de nuestros equipos. Creo que lo que más influyó en este reconocimiento fue justamente esa autenticidad: lo que decimos se vive, y nuestra gente lo siente”. La empresa tiene presencia nacional, con más de 200 colaboradores distribuidos desde Arica hasta Punta

razgo de personas (PLP), con ciclos anuales de conversaciones de desempeño y desarrollo, feedback continuo y reconocimiento mediante plataformas globales.

Cada área de negocio tiene su par de recursos humanos, lo que les permite anticiparse para mejorar el escenario de sus colaboradores.

Arenas, quienes viven un grato ambiente laboral, participativo, diverso e inclusivo, y donde conviven colaboradores desde trainees de 25 años hasta profesionales de más de 70, con programas que integran estilos de trabajo distintos.

Se caracteriza por su estrategia cultural sólida, situando a las personas en el centro, potenciando la colaboración y el feedback. Por ejemplo, a nivel de desarrollo profesional cuenta con un modelo de lide-

Además, para fomentar el equilibrio entre la vida personal y profesional, tiene flexibilidad laboral con modalidad híbrida definida por cada equipo junto a sus líderes.

Algunos de los beneficios que reciben sus colaboradores son: seguro médico con amplia cobertura y políticas de cofinanciamiento para estudios, diplomados e idiomas. También cuentan con actividades de voluntariado y bienestar, entre las que destacan: iniciativas en comunidades remotas junto a organizaciones médicas; actividades familiares como Open Day (hijos de los colaboradores yendo a la oficina), y campañas de salud (octubre rosa y noviembre azul, por ejemplo).



Colaboradores de Siemens Healthineers Chile celebrando las Fiestas Patrias.

POR QUÉ LA CONFIANZA ES LA CLAVE PARA CREAR UN BUEN AMBIENTE LABORAL

Aunque las ideas más recurrentes al pensar en cómo construir un buen lugar para trabajar tienen que ver con ofrecer compensaciones sobre el mercado o tener beneficios llamativos, la valoración de los colaboradores parece ir en otra dirección.

Tras múltiples estudios y análisis en distintos países de Great Place To Work, el ingrediente clave resultó ser más simple: la confianza. Y, aunque es un concepto abstracto en comparación con salarios o flexibilidad, la confianza es hoy un activo organizacional esencial, explican en la consultora.

“Hemos comprobado que el compromiso con la diversidad, la equidad y la inclusión debe estar en la base de las relaciones de confianza. Es decir, son principios que caracterizan la cultura y permiten que en ella se desarrollen relaciones en las cuales las personas

No se trata solo de buenos sueldos o beneficios únicos: el clima en el trabajo se juega en la confianza y en la posibilidad de construir relaciones laborales basadas en la credibilidad, el respeto y la equidad. Aquí, Great Place To Work explica cómo avanzar hacia ello.

consideran que la credibilidad, el respeto y la equidad se viven día a día”, plantean.

Crear una cultura basada en la confianza comienza desde los líderes, añaden en la firma, un camino que requiere tiempo y dedicación, pero que permite a las organizaciones que lo hacen obtener resultados financieros más sólidos

a largo plazo y desarrollar una mejor capacidad para resistir a las recesiones económicas, con menos rotación de personas y mayores tasas de innovación.

¿Cómo lograrlo?

La credibilidad es clave para generar confianza. Para ello, los líderes deben comunicarse de

forma coherente y directa, asegurándose de que sus acciones en público reflejen los valores de la organización. Establecer canales de comunicación bidireccionales y reconocer positivamente a quienes dan su opinión también son parte de las recomendaciones de Great Place To Work.

A nivel de respeto, hay múltiples desafíos para los líderes. Uno de ellos es crear una cultura que apoye el equilibrio entre la vida laboral y personal, donde se les permita a las personas utilizar el tiempo personal y si es posible, ofrecer horarios

flexibles. Mostrar interés genuino por los colaboradores y sus intereses fuera del trabajo es otra de las sugerencias.

En cuanto a equidad, en Great Place To Work señalan que es clave revisar las remuneraciones y apuntar a eliminar las diferencias salariales entre colaboradores que realizan el mismo trabajo, así como representar de la forma más amplia posible la diversidad existente en la organización dentro de los equipos directivos para garantizar que las opiniones de todas y todos sean escuchadas.

PUBLIRREPORTAJE



Generadora Metropolitana consolida su liderazgo y se mantiene en el top 3 de mejores empresas para trabajar en Chile

La compañía lleva seis años consecutivos en el top 10 de Great Place to Work, destacando por una cultura centrada en las personas y su aporte al desarrollo energético del país.

Generadora Metropolitana obtuvo nuevamente el tercer lugar en el ranking Great Place to Work, en la categoría de empresas hasta 250 colaboradores, consolidando una trayectoria sostenida de seis años consecutivos en el top 10.

El reconocimiento refleja una cultura organizacional que pone a las personas al centro de su gestión, con foco en la seguridad, el bienestar y el desarrollo profesional. En un sector altamente técnico y exigente como el energético, la empresa ha fortalecido un modelo de trabajo que promueve la innovación, la colaboración y el aprendizaje continuo, impulsando equipos diversos y preparados para enfrentar los desafíos de una industria clave para el país.

“Para nosotros es un orgullo que, siendo una compañía relativamente joven, estemos nuevamente entre las mejores empresas para trabajar en Chile. Esto refleja el compromiso

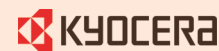


de nuestros equipos y una cultura que pone a las personas al centro del negocio”, señaló el gerente general, Diego Hollweck.

Generadora Metropolitana es una empresa de energía con centrales de generación en cuatro regiones de Chile. Desde 2018 provee soluciones energéticas para mejorar la calidad de vida de las personas, aportando a la transición energética y al desarrollo sostenible del país.

www.generadora.cl

PUBLIRREPORTAJE



CULTURA DE CONFIANZA, LIDERAZGO Y DESARROLLO KYOCERA es uno de los mejores lugares para trabajar en Chile

“Este logro es, ante todo, un enorme orgullo y la confirmación de un trabajo consistente y sostenido en el tiempo. Refleja una cultura organizacional sólida, centrada en las personas, donde cada colaborador es valorado, aporta y se siente parte de un proyecto común”, indica Matías Acevedo, Gerente de Personas y Sostenibilidad, KYOCERA Document Solutions Chile.

Para KYOCERA ser parte de este ranking es una forma muy concreta de reconocer el compromiso y la contribución diaria de sus equipos en la construcción de un gran lugar para trabajar, en coherencia con su visión de “familia extendida” y con su filosofía corporativa basada en hacer lo correcto como seres humanos.

“Este reconocimiento, internamente, nos exige mantener y profundizar los estándares alcanzados, evitando la autocomplacencia y asegurando que la experiencia de nuestros colaboradores se mantenga consistente en el tiempo”, asegura Matías Acevedo.

Desde una perspectiva externa, agrega, “el principal desafío es ser coherentes entre lo que declaramos y lo que vivimos día a día como organización”.

Ahora, su proyección es seguir fortaleciendo una cultura organizacional basada en



Gonzalo Rivera, gerente general; Andrea Novoa, encargada de Desarrollo y Cultura; Jocelyn Retamal, Servicio a Personas y Calidad de Vida Laboral; Y Matías Acevedo, gerente de Personas y Sostenibilidad.

“El mensaje es de agradecimiento y responsabilidad: seguiremos trabajando con convicción para que Kyocera siga siendo un espacio donde las personas puedan desarrollarse, aportar y sentirse orgullosas de pertenecer”, destaca Matías Acevedo.

la confianza, el liderazgo responsable y el desarrollo de las personas. “Este logro pertenece a nuestros colaboradores y no es un punto de llegada, sino un impulso para seguir mejorando y evolucionando como organización”, concluye el gerente.

www.kyocera.com

PUBLIRREPORTAJE

Salfa: una cultura que abre caminos y conecta con el talento del futuro

El reconocimiento alcanzado por Salfa en el ranking **Great Place to Work Chile 2025**, donde obtuvo el lugar N°16 en la categoría de empresas con más de 1.000 trabajadores, consolida su posicionamiento como uno de los mejores lugares para trabajar del país y la única empresa de la industria de vehículos y maquinarias presente en este ranking.

Este resultado refleja un trabajo consistente por fortalecer una cultura organizacional basada en la confianza, el respeto, el desarrollo de las personas y un clima laboral que promueve la colaboración y el sentido de propósito. En Salfa, la gestión de personas es entendida como un habilitador estratégico del negocio, con foco tanto en la experiencia de los colaboradores actuales como en la atracción de nuevos talentos.

En línea con este desafío, la compañía lanzó recientemente su marca empleadora "Juntos Abrimos Caminos", una propuesta que busca visibilizar su compromiso con el crecimiento profesional, el aprendizaje continuo y la construcción de trayectorias laborales con sentido, conectando la historia y proyección de la compañía con las motivaciones de las nuevas generaciones. Parte fundamental de esta visión es su robusto



Salfa se consolida como un Gran Lugar para Trabajar, reafirmando su compromiso con el bienestar y desarrollo de sus colaboradores.

programa de vinculación con el mundo educativo técnico-profesional. Salfa mantiene alianzas activas con 13 liceos a nivel nacional y más de 30 convenios educativos, que incluyen prácticas profesionales, programas duales, pasantías y charlas formativas. Solo en 2025, más de 400 jóvenes realizaron su práctica en la compañía, completando su proceso educativo y dando sus primeros pasos en el mundo laboral. Este enfoque permite a Salfa anticiparse a las

necesidades del futuro del trabajo, conectando tempranamente con talentos jóvenes que priorizan un buen clima laboral, oportunidades reales de aprendizaje y culturas coherentes entre el discurso y la experiencia diaria. Ser parte del ranking Great Place to Work reafirma así el compromiso de la compañía con seguir construyendo un entorno donde las personas se desarrollan, se sienten valoradas y juntas abren nuevos caminos.

Los Mejores Lugares para Trabajar™

Great Place To Work

CHILE 2025



Donde hay desafíos, está Salfa. Con un equipo que da confianza para movilizar tu desarrollo.



Contáctanos al:
600 360 6200

Arica • Iquique • Calama • Antofagasta • Copiapó • La Serena • Coquimbo • Quilpué
Santiago • Paine Rancagua • San Fernando • Talca • Chillán • Concepción • Los Ángeles
Temuco • Osorno • Puerto Varas • Puerto Montt • Coyhaique • Punta Arenas



Síguenos en:

salfa.cl

EL LIDERAZGO COMO EJE DEL DESEMPEÑO EN ESCENARIOS DE INCERTIDUMBRE

En un contexto marcado por menor crecimiento, ajustes organizacionales, cambios regulatorios y transformación del trabajo, el liderazgo se ha vuelto un factor crítico para sostener tanto el desempeño como el clima laboral. Hoy, las empresas enfrentan el desafío de conducir equipos en entornos donde la incertidumbre dejó de ser coyuntural y pasó a ser una condición estructural del negocio.

En ese escenario, la evidencia muestra que el liderazgo efectivo no depende de tener todas las respuestas, sino de cómo se gestionan los equipos frente a esa falta de certezas. "Los líderes que logran sostener altos niveles de confianza y desempeño en contextos de cambio no son necesariamente los que tienen todas las respuestas, sino los que saben cómo relacionarse con sus equipos cuando las respuestas no son evidentes", explica la directora de consultoría de Great Place To Work Chile, Anamaría Browne.

La clave, agrega, está en cómo los líderes interpretan y comunican el contexto para orientar a sus equipos.

En contextos económicos desafiantes como el que actualmente atraviesa el país, las empresas tienen la oportunidad de desarrollar una mayor capacidad de adaptación, priorizando a las personas y fortaleciendo su cultura organizacional. Frente a eso, el rol de los líderes es clave.

"En contextos de cambio, no todo es controlable, pero sí es posible ofrecer claridad y tener la capacidad de dar sentido a lo que sucede. Los líderes que conectan el trabajo diario con un propósito mayor, posibilitan a sus equipos a entender hacia dónde van y por qué".

Según Great Place To Work, las organizaciones que logran sostener

resultados en escenarios complejos son aquellas que invierten de manera sistemática en el desarrollo de sus líderes y en herramientas que fortalecen la confianza, como las mediciones de clima. Este enfoque debe abarcar a toda la organización, traduciendo las necesidades de cada línea de mando en acciones concretas, como comunicar con claridad la estrate-

gia, fomentar relaciones cercanas, promover la comunicación abierta y escuchar activamente a los equipos.

Desde la vereda empresarial, este enfoque se traduce en una gestión más activa del liderazgo como herramienta estratégica. En Garces Fruit, por ejemplo, lo fundamental en un entorno incierto como el actual es "que los líderes acompañen y guíen el trabajo", dice el presidente de la compañía, Hernán Garcés Echeverría. "Entendemos el liderazgo como una palanca clave para movilizar el propósito, construir la cultura y generar valor sostenible", acota.

Por eso cuenta que la compañía ha impulsado iniciativas para fortalecer a sus equipos directivos. "Hemos estado desarrollando herramientas estratégicas para consolidar el liderazgo, como por ejemplo el programa de Accountability y sus mentorías, que tiene como propósito empoderar a los líderes y generar una cultura de responsabilidad compartida", señala. A ello se suma el Sello de Liderazgo Garces Fruit, una propuesta colaborativa que define los comportamientos clave para sostener el desempeño, la confianza y el clima laboral en contextos desafiantes.



La calidad de vida que llevamos a la Región, es el **compromiso de cada persona de nuestro **equipo**.**



esval AGUASdelvalle
Comprometidos con la vida

SOMOS TOP 6º

EN
EMPRESAS ENTRE **250-1000** COLABORADORES

Los Mejores Lugares para Trabajar™
Great Place To Work. CHILE 2025

ryk.cl

Los Mejores
Lugares para
Trabajar™

Great
Place
To
Work®

CHILE
2025

7^o
LUGAR
Great Place
To Work™
2025!

Con más de 110 años de historia, fuimos premiados por GPTW como el **7mo mejor lugar para trabajar en Chile** (Categoría 251 a 1.000 Colaboradores).

Este reconocimiento es un orgullo para toda nuestra compañía, ya que refleja la solidez de nuestra cultura en cada una de nuestras tiendas, desde Arica a Punta Arenas.

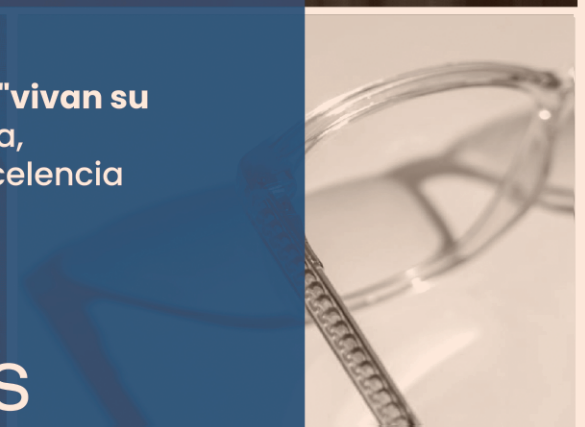
Nuestro propósito de lograr que las personas "**vivan su vida sin perderse de nada**" comienza por casa, construyendo un entorno de confianza, de excelencia y de colaboración.

Rotter & Krauss

Empresa



Certificada





LA IMPORTANCIA DEL BIENESTAR EMOCIONAL Y FÍSICO DE LOS COLABORADORES

La creciente preocupación por la salud mental en el trabajo está llevando a las organizaciones a adoptar programas de bienestar más integrales, con impacto directo en la productividad, la retención de talento y el desempeño.

POR ANAÍS PERSSON

La salud mental y el bienestar físico de los trabajadores se han convertido en una preocupación creciente para las organizaciones, en un contexto donde el bienestar laboral adquiere mayor relevancia dentro de la cultura organizacional. Según datos de Great Place To Work, solo el



Nos llena de orgullo ser parte de las

4 mejores empresas para trabajar en Chile



Nuestro equipo es la fuerza que impulsa nuestro propósito:
construir un futuro más seguro

Los Mejores
Lugares para
Trabajar™

Great
Place
To
Work.

CHILE
2025



19% de los trabajadores en Chile presenta altos niveles de bienestar, mientras que un 26% no siente pertenencia en su organización, un 25% declara sentirse solo en el trabajo y un 39% dice no encontrar un sentido especial en lo que hace, cifras que reflejan los retos actuales en materia de bienestar laboral.

Este escenario se ha intensificado en los últimos años. “El bienestar de los colaboradores era importante antes de la pandemia”, afirma Michael Bush, CEO de Great Place To Work. “Los últimos años revelaron además lo esencial que es, poniendo firmemente el bienestar de las personas como un elemento esencial del nuevo mundo del trabajo”.

Frente a este contexto, las

organizaciones han comenzado a avanzar hacia enfoques más integrales. “Las organizaciones han evolucionado desde una oferta de ‘beneficios aislados’ hacia políticas integrales que conectan bienestar y la experiencia diaria. Los Mejores Lugares para Trabajar en Chile están implementando prácticas que ponen a las personas en el centro y que entienden el bienestar como una condición para el desempeño sostenible”, señala la directora de consultoría de Great Place To Work Chile, Anamaría Browne.

Las empresas con mejor cultura laboral han comenzado a abordar el bienestar de manera más amplia. “Hoy, lo que las distingue a los grandes lugares para trabajar no es solo qué ofrecen a sus colaboradores, sino cómo lo integran en la cultura. Las prácticas que observamos no separan lo físico de lo emocional: abordan el bienestar de manera holística, integrando el ámbito mental, físico, social y financiero”, explica Browne.

Entre las prácticas más relevantes destacan la flexibilidad laboral, el trabajo híbrido o remoto, la autonomía en horarios y el acompañamiento en momentos personales críticos. Asimismo, el equilibrio entre la vida personal y laboral se ha traducido en iniciativas concretas que permiten compatibilizar responsabilidades personales y laborales, generando entornos

“Hoy, lo que las distingue a los grandes lugares para trabajar no es solo qué ofrecen a sus colaboradores, sino cómo lo integran en la cultura. Las prácticas que observamos no separan lo físico de lo emocional: abordan el bienestar de manera holística, integrando el ámbito mental, físico, social y financiero”, afirma Anamaría Browne, directora de consultoría de Great Place To Work Chile.

más saludables y sostenibles en el tiempo. “Si bien los números pueden ser desalentadores, hay mucha esperanza en el horizonte para el bienestar de los colaboradores. Los *Best Workplaces* nos están mostrando a todos una mejor manera de hacer las cosas posible”, agrega Bush.

Impacto en el desempeño organizacional

El bienestar emocional y físico también se vincula con variables clave del desempeño organizacional. Desde Siemens Healthineers, su managing director para Chile, Argentina y Uruguay, Ekaterina Podnebesnova, señala que priorizar el bienestar de los colaboradores influye en la sostenibilidad del negocio.

“El bienestar emocional y físico de los colaboradores tiene un efecto directo en la sostenibilidad del negocio. Cuando las personas se sienten cuidadas y valoradas, disminuyen los niveles de rotación, lo que se traduce en menores costos asociados a reemplazos y capacitación. Al mismo tiempo, la productividad aumenta porque los equipos trabajan con mayor motivación y compromiso. Invertir en bienestar no solo es un imperativo humano, sino también un motor económico que fortalece el desempeño organizacional”, afirma.

En esa línea, Siemens Healthi-

neers ha implementado diversas iniciativas orientadas a fortalecer el bienestar integral de sus colaboradores. Entre ellas, destacan el Modelo de Liderazgo de Personas (PLP), que contempla ciclos anuales de conversaciones de desempeño y desarrollo, con feedback continuo y reconocimiento mediante plataformas globales. A esto se suman programas de inclusión y diversidad, con espacios participativos donde conviven *trainees* de 25 años con profesionales de más de 70, así como acciones orientadas al bienestar físico y emocional, como actividades de integración, celebraciones culturales y espacios de acompañamiento.

Para la compañía, estas acciones se integran directamente en su estrategia organizacional, además de estar alineados con el propósito global de la firma. “La cultura organizacional no es un complemento, sino el eje que sostiene nuestra estrategia. Invertir en talento, liderazgo y bienestar nos permite atraer a los mejores profesionales y consolidarnos como referentes en la transformación del sector salud”, señala Podnebesnova.

Este enfoque refleja una tendencia más amplia, donde el bienestar emocional y físico de los colaboradores se posiciona como un elemento cada vez más relevante para enfrentar los desafíos del mundo laboral.

PUBLIRREPORTAJE

CENCOSUD SCOTIABANK DESTACA POR SU CULTURA ÚNICA

“Nuestra esencia marca la diferencia”

Además, es “profundamente orientada tanto a las personas como al servicio”. Así lo destaca Mauricio Flores Cornejo, gerente de Personas de esta compañía experta en productos y servicios financieros, reconocida en el reciente ranking de las Mejores Empresas para Trabajar en Chile™.

Con un profundo orgullo y sentido de responsabilidad, Cencosud Scotiabank recibió el reconocimiento otorgado por Great Place to Work®. “Ser destacados como una de las Mejores Empresas para Trabajar en Chile™ es una validación muy significativa, porque proviene directamente de la experiencia y percepción de nuestros propios colaboradores. Para nosotros, este logro no es sólo una distinción, sino la confirmación de que la cultura que hemos construido juntos—basada en cercanía, inclusión y colaboración— se vive de manera auténtica en toda la organización”, declara Mauricio Flores Cornejo, gerente de Personas de Cencosud Scotiabank.

Para el ejecutivo, “más que un hito puntual, lo entendemos como un impulso para seguir avanzando y consolidar una cultura que cuida a las personas, promueve su desarrollo y les entrega un entorno donde puedan desplegar todo su potencial. Este reconocimiento refuerza nuestra convicción de que el bienestar y la experiencia laboral son factores estratégicos para el éxito sostenible del negocio”.

La cultura organizacional de Cencosud Scotiabank se define por ser cercana, alegre,

innovadora, inclusiva, ágil y diversa, con una convicción clara: poner a los colaboradores y a los clientes en el centro de todas las decisiones.

Este enfoque se refleja en un equipo de trabajo presente en todo Chile, donde la experiencia local y el trabajo colaborativo permiten construir relaciones de largo plazo basadas en la confianza.

De hecho, Cencosud Scotiabank ha trabajado sistemáticamente en desarrollar un liderazgo coherente con su identidad, promoviendo entornos de trabajo respetuosos, colaborativos y alineados con sus valores.

Además, este clima organizacional ha sido una prioridad sostenida en el tiempo: desde 2012, la compañía mide de manera constante la experiencia de sus colaboradores, entendiendo que una cultura sana es un activo estratégico del negocio.

Así, este camino de largo plazo permitió que la empresa alcanzara este año el 9° lugar en el Ranking de las Mejores Empresas para Trabajar en Chile™, elaborado por Great Place to Work®, un reconocimiento de alto estándar y basado en la percepción directa de los equipos.



Equipo de Cencosud Scotiabank en la premiación de las Mejores Empresas para Trabajar en Chile™: Eduardo Quiroga, gerente general; Marjorie Castro, jefe de Prevención de Riesgos y Gestión de Clima; Valentina Lastra, gerente de Desarrollo Organizacional, y Mauricio Flores, gerente de Personas.

Mirando hacia el futuro, Cencosud Scotiabank continuará profundizando este sello cultural, consolidándose no sólo como un referente en servicios financieros, sino también como un gran lugar para trabajar, donde el bienestar, el

desarrollo profesional y el orgullo de pertenencia sigan siendo motores del crecimiento sostenible. “Sabemos que cuando las personas crecen, la organización crece con ellas”, concluye Mauricio Flores Cornejo.



Con un mercado laboral marcado por cambios acelerados, las empresas locales enfrentan una paradoja: cada vez es más difícil atraer y, sobre todo, retener talento. Más allá de la disponibilidad de candidatos, hoy el desafío está en la capacidad de las organizaciones para responder a nuevas exigencias de los trabajadores, donde el desarrollo de habilidades y la experiencia que viven en el lugar de trabajo adquieren un rol central.

De acuerdo con investigaciones de Great Place To Work, la retención de talento se ha consolidado como un eje crítico para las organizaciones, no solo por los costos asociados a la rotación, sino también por su impacto en la continuidad operacional y en la competitividad del negocio. En ese contexto, factores como el orgullo, el sentido de propósito y la calidad de las relaciones al interior de las empresas, impactan en la decisión de las personas de permanecer en sus trabajos.

A esto se suma que hoy las habilidades requeridas evolucionan rápidamente y la adaptación ya no depende solo de incorporar talento externo, sino de la capacidad de desarrollar competencias y habilidades al interior de la organización para anticipar brechas.

“Uno de los principales desafíos que enfrentamos en la industria siderúrgica es la alta especialización téc-

LA RETENCIÓN DE TALENTO Y LA CULTURA DE CONFIANZA PONEN A PRUEBA A LAS EMPRESAS

La alta especialización requerida en ciertas industrias y un entorno laboral en constante transformación, están tensionando la atracción y retención de talento. Las organizaciones que logren integrar confianza, bienestar y liderazgo marcarán la diferencia. POR ANDREA CAMPILAY

People & Leadership

Cultura de Confianza en Acción

Presentamos el nuevo programa de Great Place To Work® diseñado para *transformar* la manera en que *tus líderes impactan* a sus equipos.

01 **Fortalece el liderazgo** alineándolo con el propósito y cultura de tu organización.

02 **Desarrolla capacidades** para construir una experiencia consistente y positiva para todas las personas.

03 **Liderazgo de alto impacto** Certifica a tus líderes.

CONOCE MÁS DE ESTE NUEVO PROGRAMA CON NUESTROS EXPERTOS.

Great Place To Work®

Construyendo culturas de *confianza*

cl_comunicaciones@greatplacetowork.com



“Las organizaciones que liderarán el clima laboral del futuro serán aquellas que entendieron algo esencial: la cultura no es un complemento del negocio, es aquello que lo hace posible”, asegura la directora de consultoría en Great Place To Work Chile, Anamaría Browne.

nica requerida en un sector intensivo en activos, con exigentes estándares de seguridad y requerimientos regulatorios específicos”, cuenta la gerente de personas y sostenibilidad de Aceros AZA, Aida Soto. Destaca que, frente a este escenario, la compañía ha impulsado iniciativas orientadas a atraer talento desde etapas tempranas, como el programa Sembrando Talento, que combina formación

técnico-profesional con experiencia práctica en sus operaciones. A esto se suman planes de carrera estructurados que permiten anticipar brechas y fortalecer capacidades internas.

“Este enfoque nos ha permitido reducir riesgos asociados a la rotación, fortalecer la proyección interna y aumentar el compromiso de las personas con su desarrollo profesional”, valora Soto. Asimismo,

la ejecutiva expone que la necesidad de adaptación llevó a la empresa a desarrollar un ecosistema de formación continua “con foco tanto en el fortalecimiento del liderazgo como en la especialización técnica”.

Desde el sector financiero, el CEO de Banco Itaú Chile, André Gailey, sostiene que “la cultura no es un discurso, es una forma concreta de gestionar el negocio. Y cuando esa cultura es consistente, se transforma en una ventaja competitiva real”. A sus ojos, la confianza es fundamental en este ámbito, pues entrega autonomía para asumir desafíos e innovar, lo que se complementa con una mirada integral del bienestar.

“Retener talento no es el resultado de una iniciativa puntual, sino la consecuencia de una cultura consistente en el tiempo”, enfatiza Gailey. Señala que han construido una organización “que aprende de manera permanente”, lo que implica generar las condiciones para que las personas se desarrollen, entregándoles herramientas, fomentando las redes de colaboración y promoviendo una cultura donde la autonomía y la confianza permitan asumir nuevos desafíos.

“Hoy las personas no solo buscan un lugar donde trabajar, buscan un lugar que tenga sentido y propósito”, añade, y detalla que por ello han avanzado hacia modelos de trabajo híbridos basados en la confianza y la autonomía, que permiten a

los equipos adaptarse con mayor agilidad a los desafíos profesionales y personales.

Líderes del clima laboral futuro

Más allá de las acciones y buenas prácticas implementadas por las empresas destacadas en el ranking “Mejores Lugares para Trabajar en Chile 2025”, el elemento que distingue a las organizaciones más avanzadas en este ámbito es la cultura.

Según la directora de consultoría en Great Place To Work Chile, Anamaría Browne, las empresas que liderarán el clima laboral del futuro serán aquellas que entendieron algo esencial: la cultura no es un complemento del negocio, es aquello que lo hace posible.

“Cuando logran que la confianza, el bienestar y el liderazgo se integren en el día a día, como parte de la experiencia, ocurre lo que describe el *Great Place To Work Effect*: las personas dan lo mejor de sí y eso se traduce en innovación, productividad y resultados sostenibles”, asegura Browne.

En ese sentido, datos de Great Place To Work muestran que las organizaciones más avanzadas han dejado de abordar la gestión de personas como un ámbito aislado, integrándola como un eje estratégico del negocio, en la medida que las culturas de alta confianza impactan en la productividad, la retención y los resultados.

PUBLIRREPORTAJE

Grupo Saesa consolida su liderazgo entre las mejores empresas para trabajar en Chile

La compañía fue reconocida por quinto año consecutivo en el ranking Great Place to Work, destacando como la única del sector energético en el Top 3 de organizaciones con más de mil colaboradores.

Grupo Saesa volvió a posicionarse entre las 3 mejores empresas para trabajar en Chile, al ser reconocida por quinto año consecutivo en el ranking Great Place to Work, reafirmando así la solidez de su cultura organizacional.

La compañía cuenta con más de 6.500 trabajadores distribuidos en 11 regiones del país y es la única empresa del sector energético en Chile que se posiciona entre las 3 mejores de las empresas de más de mil colaboradores dentro del ranking.

“Este logro refleja una trayectoria y el compromiso de todas las personas que forman parte de la compañía. Hemos construido una cultura basada en la confianza, el respeto y el desarrollo de las personas”, destacó Sandra

González, subgerente de Cultura y Personas de Grupo Saesa.

Desde que la compañía ingresó al ranking en 2013, ha tenido una evolución sostenida, pasando del lugar 42 al primer lugar en 2021. Además, completa ocho años consecutivos dentro del Top 5 en la categoría de empresas de más de mil colaboradores.

Este reconocimiento se da, además, en un año especialmente relevante para la compañía, que cumple 100 años de historia, lo que refleja la capacidad de evolucionar en el tiempo manteniendo a las personas en el



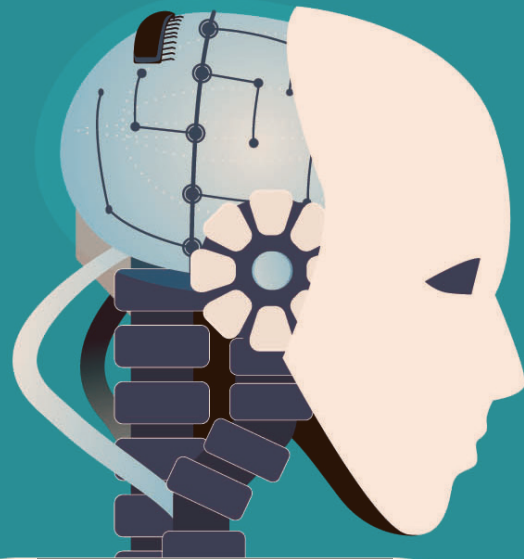
centro de sus decisiones. La compañía ha buscado mantener una cultura cercana y coherente a lo largo del tiempo, incluso en contextos exigentes como emergencias climáticas y contingencias ope-

racionales, donde el compromiso de los equipos resulta clave para asegurar la continuidad del servicio eléctrico para miles de familias del sur del país.

“En una empresa eléctrica la cultura no se vive solo en oficinas, se vive en terreno, en las emergencias y en el trabajo con las comunidades. Por eso este reconocimiento tiene un significado especial para nosotros, porque refleja cómo trabajan nuestras personas todos los días a lo largo de Chile”, sostuvo González.

www.gruposaes.cl

EL IMPACTO DE LA TECNOLOGÍA EN EL MUNDO LABORAL



La IA y la digitalización están redefiniendo los lugares de trabajo, impulsando nuevas competencias, reconversión laboral y modelos más eficientes. En ese proceso, el rol de los liderazgos para conducir los cambios y fomentar el desarrollo de habilidades es clave.

POR ANAÍS PERSSON

La inteligencia artificial (IA) y la digitalización están cambiando la forma en que las organizaciones operan. Desde la automatización de tareas hasta la toma de decisiones basada en datos, estas tecnologías están redefiniendo las competencias requeridas y las estrategias que implementan las empresas para preparar a sus trabajadores frente a este nuevo escenario.

De acuerdo con Great Place To Work, la naturaleza misma de la innovación implica explorar lo desconocido, tomar riesgos y, a menudo, enfrentar el fracaso antes de alcanzar el éxito. Por ello, "para que las personas de una organización puedan sumarse en este proceso incierto y desafiante, aportando todo su potencial, es crucial que existan sólidas relaciones de confianza, no solo entre líderes y colaboradores, sino también con clientes, inversores y otros stakeholders de la organización", explica la directora de consultoría en Great Place To Work Chile, Anamaría Browne.

Para la ejecutiva, la manera en que la organización comunica tanto los éxitos como los fracasos del proceso de innovación influye significativamente en el aumento de la confianza en ellos. "La transparencia sobre los desafíos enfrentados y las lecciones aprendidas durante el proceso de innovación es percibida como una

muestra de credibilidad y respeto, dos componentes clave de la confianza", analiza.

Más eficiencia

El subgerente de soluciones avanzadas de Kyocera Document Solutions Chile, Jorge Beas, señala que, a partir de estas transformaciones, "hoy los lugares de trabajo están evolucionando hacia entornos más inteligentes, conectados y orientados a la eficiencia".

Este espacio deja de ser solo físico "y se transforma en un ecosistema digital, donde la información puede ser accesible en cualquier momento y desde cualquier lugar", añade, y detalla que, en paralelo, la automatización de tareas repetitivas y la circulación de información están dando paso a dinámicas más ágiles, colaborativas y orientadas a resultados.

Nuevas competencias

Los líderes tienen un rol clave para conducir la implementación de tecnologías avanzadas en las organizaciones. A nivel de IA, por

ejemplo, fomentar la capacitación y el desarrollo de habilidades es uno de los primeros pasos para aprovechar al máximo su potencial y por ello, a juicio de Browne, los líderes deben invertir en formación y desarrollo para sus equipos, asegurando que incorporen las capacidades necesarias para trabajar efectivamente con estas tecnologías.

Otro rol de los líderes es fomentar la colaboración entre equipos multidisciplinarios para el desarrollo y la implementación de soluciones con inteligencia artificial. "Esto incluye trabajar con referentes de las distintas áreas de negocio, para construir soluciones robustas", sostiene la directora de consultoría en Great Place To Work Chile, y plantea que los colaboradores pueden aportar ideas innovadoras y perspectivas únicas que enriquecen el proceso de desarrollo. "Su conocimiento contextual y experiencia directa pueden revelar oportunidades de innovación que de otro modo podrían pasarse por alto", remarca.

Este escenario está modificando las competencias requeridas. Habilidades digitales, pensamiento analítico y trabajo colaborativo comienzan a ser cada vez más relevantes. "Los trabajadores desarrollan competencias digitales y se convierten en gestores de información, no solo en ejecutores de tareas", señala Beas, quien añade que, además del conoci-

miento técnico, las habilidades de trabajo en equipo también serán clave en el mediano y largo plazo.

"La reconversión laboral es fundamental para avanzar en la transformación digital. Educar a los trabajadores permite aprovechar mejor las herramientas tecnológicas", explica, y suma a ello la necesidad de acompañar estos procesos con capacitación continua, interfaces y una implementación que reduzca la resistencia al cambio.

Con todo, Browne señala que no hay una receta única para conducir la irrupción tecnológica en las organizaciones, y que es responsabilidad de los líderes comunicar una visión clara de hacia dónde se dirige la empresa y cómo la innovación es parte de su estrategia. "La clave está en colocar las personas al centro", dice, algo que los mejores lugares para trabajar están haciendo desde hace dos décadas.

"Alcanzar la excelencia en el lugar de trabajo implica liderar los cambios que enfrenta el mundo. Sin embargo, en este caso es muy pronto para saber los alcances de este cambio", plantea. Un escenario en que es crucial comprender cómo las personas experimentan estos procesos: "Desde nuestra perspectiva, evaluar e investigar sus vivencias es esencial para mantener una cultura organizacional consistente en el tiempo", concluye Browne.

"La transparencia sobre los desafíos enfrentados y las lecciones aprendidas durante el proceso de innovación es percibida como una muestra de credibilidad y respeto, dos componentes clave de la confianza", analiza la directora de consultoría en Great Place To Work Chile, Anamaría Browne.

PUBLIRREPORTAJE

La cultura como ventaja competitiva

En un entorno donde la competitividad ya no se define solo por resultados financieros, la forma en que las organizaciones gestionan su cultura se ha convertido en un factor clave de desempeño. La capacidad de tomar decisiones consistentes, adaptarse a contextos cambiantes y construir relaciones de confianza —tanto al interior de los equipos como con los clientes— depende, en gran medida, de esa cultura.

En Itaú Chile hemos entendido que la cultura organizacional no es un atributo interno ni un complemento a la estrategia, sino una forma concreta de gestionar el negocio. En ese contexto, alcanzar el **primer lugar en el ranking Great Place to Work Chile 2025, en la categoría de más de 1.000 colaboradores**, no es solo un reconocimiento, sino la validación de una construcción consistente en el tiempo, basada en decisiones coherentes sobre cómo lideramos, cómo trabajamos y cómo nos relacionamos.

Este resultado nos enorgullece, porque refleja un entorno donde las personas pueden desarrollarse, aportar con confianza y proyectarse en el largo plazo. Al mismo tiempo, es consistente con otro resultado relevante: ser el banco N°1 en recomendación de clientes en

Chile en el segmento personas, según Ipsos. Ambos indicadores dan cuenta de una misma lógica: la experiencia interna y la experiencia del cliente están profundamente conectadas.

Nuestra cultura Itubers está sustentada en valores como la ética, la colaboración, la diversidad y la orientación a resultados. Pero más allá de las definiciones, se expresa en prácticas concretas: espacios de trabajo abiertos que promueven cercanía, líderes accesibles que acompañan a sus equipos y una conversación permanente que permite alinear prioridades y enfrentar los desafíos con mayor claridad.

En ese contexto, la confianza se vuelve un elemento central. No como consecuencia del buen clima, sino como un activo que se construye intencionadamente y que permite avanzar con autonomía, asumir riesgos de manera responsable y sostener procesos de transformación. Cuando las personas entienden el propósito de las decisiones y cuentan con espacios para participar, la organización se vuelve más ágil y resiliente.

El bienestar, por su parte, deja de ser una dimensión periférica para convertirse en un habilitador del negocio. Equipos que se sienten apoyados, que cuentan con redes y



André Gailey, CEO Itaú Chile

herramientas para su desarrollo integral, están mejor preparados para adaptarse, innovar y entregar una mejor experiencia a los clientes. Por eso, nuestra estrategia incorpora una mirada integral que considera dimensiones físicas, emocionales, sociales y financieras.

Asimismo, hemos impulsado una agenda activa de diversidad e inclusión, entendiendo que equipos diversos generan mejores solu-

ciones y decisiones. En este contexto, nuestras comunidades de afinidad —entre ellas “TODAS”, “Soy como Soy” e “Ituvoz”— cumplen un rol clave en promover entornos más inclusivos y en enriquecer la forma en que pensamos y operamos como organización.

Los resultados son visibles. Más allá de los reconocimientos, hemos alcanzado un Employee Net Promoter Score histórico y una serie de validaciones externas que dan cuenta de la consistencia de este modelo. Sin embargo, estos logros no son el objetivo, sino la consecuencia de una forma de gestionar.

En un escenario donde las organizaciones enfrentan mayores exigencias en materia de sostenibilidad, talento y transparencia, la cultura deja de ser un concepto intangible para transformarse en una ventaja competitiva real. Aquellas empresas que logren integrarla de manera coherente en su estrategia serán las que estén mejor preparadas para crecer, adaptarse y generar valor en el largo plazo.

Porque, en definitiva, construir una buena cultura no es solo crear mejores lugares para trabajar, sino también construir mejores empresas para sus clientes y para el desarrollo del país.



1er lugar Great Place to Work

Resultado de una cultura que permite a cada persona ser, aprender y crecer.

Ser premiados como el mejor lugar para trabajar en Chile es el reflejo de **hacer las cosas con las personas en el centro, estimulando su poder de transformación.**



Avanzamos juntos.

Hecho con personas
Hecho contigo



Primer lugar en Great Place To Work 2025 para empresas de más de 1.000 personas en Chile. Infórmese sobre la garantía estatal de los depósitos en su banco o en www.cmfchile.cl

LA ADAPTACIÓN DEL MERCADO LABORAL CHILENO A LAS NUEVAS EXPECTATIVAS DE LOS TRABAJADORES

Propósito, bienestar y coherencia se consolidan como ejes clave en la propuesta de valor de las empresas, que hoy ajustan sus estrategias para atraer y retener talento en un entorno marcado por nuevas exigencias generacionales.

POR FRANCISCA ORELLANA

Las expectativas de las personas en el trabajo han cambiado drásticamente, por lo que el mercado laboral ha debido adaptarse a las nuevas necesidades, especialmente las manifestadas por generaciones más jóvenes que ya no ven el sueldo o las compensaciones como los mayores atractivos para permanecer en una empresa.

“Actualmente vivimos un cambio profundo en la relación entre las personas y el trabajo. Las nuevas generaciones ya no buscan solo estabilidad o compensaciones competitivas, sino una experiencia laboral completa: quieren trabajar en organizaciones donde exista propósito, bienestar y coherencia”, destaca la directora de consultoría de Great Place To Work en Chile, Anamaría Browne.

Por lo mismo, lo que se observa hoy en los grandes lugares para trabajar es que la cultura ya no es un extra como lo era hasta hace unos años, sino que se ha transformado en un factor decisivo para atraer y retener talento.

“Las nuevas generaciones tienen menor tolerancia a entornos incoherentes y, si no encuentran

lo que buscan, simplemente se van”, dice Browne.

Es lo que ha visto la gerente de personas de Lipigas, Mylene Iribarne: “En Chile hemos vivido un cambio profundo y sostenido en las expectativas de las personas en el ámbito laboral, particularmente entre las generaciones más jóvenes, como millennials y generación Z”.

La ejecutiva destaca que el valor que las personas le asignan hoy al trabajo ya no se limita exclusivamente a la estabilidad o la compensación económica, sino que incorpora con fuerza dimensiones como el propósito, la flexibilidad, el bienestar integral y las oportunidades reales de desarrollo.

Uno de los cambios más profundos en el mundo del trabajo -y particularmente en Chile- es que las nuevas generaciones evalúan una oportunidad laboral incorporando un elemento esencial: “Que su trabajo tenga un significado”, dice Browne. “Esta transformación está obligando a las organizaciones a repensar su propuesta de valor. Ya no se trata solo de ofrecer empleo, sino de ofrecer un espacio donde las personas sientan que lo que

“Las nuevas generaciones ya no buscan solo estabilidad o compensaciones competitivas, sino una experiencia laboral completa: quieren trabajar en organizaciones donde exista propósito, bienestar y coherencia”, dice Anamaría Browne, de Great Place To Work en Chile.

hacen importa. En ese contexto, el propósito deja de ser una declaración y pasa a convertirse en un factor decisivo de atracción y compromiso”.

Añade que el talento joven valora cada vez más trabajar en organizaciones que generan un impacto real en la sociedad y el entorno: “De hecho, buscan empleadores que integren temas como sostenibilidad y bienestar en el corazón del negocio”.

Esta nueva forma de ver el mercado laboral ha llevado a que las empresas estén redefiniendo sus estrategias de atracción y permanencia, para alinearse a las nuevas necesidades de las generaciones.

“Estas transformaciones están impactando directamente en la

forma en que diseñamos nuestras políticas laborales y estrategias de gestión de personas, con propuestas de valor que respondan a la diversidad de expectativas que actualmente conviven en las organizaciones, y que a la vez sean acordes a los desafíos que hoy enfrentan las empresas”, detalla Iribarne.

Ella explica que en Lipigas han tenido que evolucionar hacia un enfoque más integral del talento, “fortaleciendo iniciativas de formación continua, liderazgo y participación activa en proyectos de transformación, a través de una metodología que facilita el desarrollo de acciones de generación de valor en los cuales se reúnen personas de distintas áreas, trayectorias y competencias”. Asimismo, cuentan con políticas claras de calidad de vida y conciliación, que complementan los incentivos asociados al desarrollo del trabajo propiamente tal.

“Al mismo tiempo, estamos revisando nuestros modelos de desarrollo y desempeño para asegurar que respondan a las distintas etapas de vida y expectativas de nuestras personas”, añade.



¿Qué pasa con los adultos mayores?

■ Si bien las empresas se están adaptando a las nuevas necesidades de la fuerza laboral, marcada por talentos más jóvenes, también hay espacio y preocupación por dar cabida a adultos mayores en la dotación.

“Cada generación aporta experiencias únicas y sus conocimientos combinados pueden dar lugar a soluciones innovadoras. Es por esto que la colaboración entre generaciones es esencial”, detalla la directora de consultoría de Great Place To Work en Chile, Anamaría Browne.

En este contexto, menciona que el talento senior tiene espacio y cabida en todas las organizaciones que estén dispuestas a acortar las brechas generacionales, “aprovechando una oportunidad única para fomentar la innovación y desarrollar la colaboración”.

La gerente de personas de Lipigas, Mylene Iribarne, explica que así como en el último tiempo se han integrado muchos jóvenes a nuevos roles, alrededor del 15% de las personas lleva 20 años o más en la empresa y aproximadamente un cuarto de su dotación tiene más de 50 años. Por eso han avanzado en programas de transferencia de conocimiento, algo clave para la sostenibilidad del negocio. También, en fomentar una cultura de intercambio generacional, donde los distintos segmentos se alimenten de la experiencia y visión de unos y otros, acota.

“De esta forma, el intercambio se produce de manera intergeneracional e incluso, en lo que se llama mentoría inversa, donde los más jóvenes enseñan nuevas tecnologías o mantienen actualizados sobre nuevas tendencias a las personas de más edad”, comenta.

Desafíos

Aunque estas nuevas exigencias apuntan a satisfacer más las necesidades de los colaboradores más jóvenes, lo cierto es que el desafío de las empresas también está en que puedan acoplarse a las demandas de las diferentes generaciones.

“Esto significa crear intencionalmente equipos multigeneracionales, romper jerarquías, dejar de lado los estereotipos generacionales y aceptar que cada generación aporta nuevas formas de pensar. Saber lo que necesita cada generación conlleva conocer sus ideas y perspectivas en profundidad”, destaca Browne.

Más que exigencias difíciles de atender, Iribarne explica que la evolución continua del mundo del trabajo exige estar siempre adaptándose con el fin de atraer el talento que la empresa requiere, en un escenario donde cada vez ingresan talentos más jóvenes.

“Ellos, además de las expectativas salariales, tienen mayor

conciencia sobre la importancia del equilibrio entre la vida laboral y personal, de que las empresas tengan un rol activo en temas como la sostenibilidad, la diversidad y el impacto social, y buscan coherencia entre el discurso corporativo y las prácticas internas”, destaca.

Por lo mismo, dice que más que dificultades en cubrir tales deman-

Los jóvenes que están ingresando a la fuerza laboral buscan empleadores que integren temas como sostenibilidad y bienestar en el corazón del negocio.

das, la exigencia y el desafío actual está más bien enfocado en sostener una cultura auténtica “y, por sobre todo, coherente, entendiendo que gestionar talentos no es solo administrar personas, sino construir conjuntamente espacios motivadores, basados en el respeto y confianza”.

PUBLIRREPORTAJE

BancoEstado sigue avanzando en el GPTW tras alcanzar su mejor posición histórica

En la edición 2025, la entidad bancaria logró el quinto lugar en la categoría empresas con más de 1.000 trabajadores, mejorando la sexta posición de la edición pasada.

BancoEstado y sus filiales alcanzaron el quinto lugar en la categoría empresas con más de 1.000 trabajadores, en el marco del ranking Mejores Lugares para Trabajar en Chile 2025, realizado por la organización Great Place to Work (GPTW).

De cara a esta medición, la entidad bancaria logró un 89% de valoración positiva, mejorando en un punto respecto del año anterior. Este indicador da cuenta de una percepción favorable en dimensiones clave como la confianza, el respeto y el orgullo de pertenecer a la organización.

Este resultado es la consolidación de una tendencia, la cual ya le había permitido a BancoEstado destacar como uno de los mejores lugares para trabajar en gestión sostenible y obtener el primer lugar en GPTW Mujeres. Este último reconocimiento fue el resultado del trabajo sostenido en políticas, programas y acciones que promueven la equidad de género, la inclusión y la diversidad



en todos los niveles.

Este trabajo se ha visto reflejado en la constante evolución de los resultados del banco en el ranking. En la medición de 2024 logró el sexto lugar, mientras que en 2023 y 2022, fue octavo y undécimo respectivamente. Mientras tanto, en el 2021 fue decimoquinto.



La vicepresidenta de BancoEstado, Paulina Yazigi, comentó que “este resultado es un tremendo logro. En una institución como la nuestra, lo más importante son los trabajadores y el compromiso que ellos tienen con el propósito de la organización. Para generar confianza en nuestros clientes y en todo Chile, es fundamental que las y los trabajadores crean en el banco. Este reconocimiento es una señal muy valiosa en ese sentido”.

En este sentido, Yazigi agregó que “el rol público de la institución fortalece el compromiso y la motivación. Esto impacta en los resultados, porque equipos alineados y comprometidos sostienen mejores estándares de servicio, lo que incide directamente en la confianza de los clientes”.

Por su parte, la gerente general ejecutiva, Andrea Silva, resaltó que “en más de 170 años de historia

siempre ha existido una sinergia muy importante entre las distintas administraciones y los trabajadores. Este resultado refleja un trabajo constante que venimos impulsando hace años, para que nuestras trabajadoras y trabajadores reconozcan a BancoEstado como uno de los mejores lugares para trabajar. Es un logro colectivo, construido con el compromiso de todos nuestros equipos”.

En este contexto, en el Grupo BancoEstado se ha hecho un constante énfasis en el resguardo de la reputación y del patrimonio institucional como una tarea compartida. Esta claridad, junto con el reconocimiento al profesionalismo de los equipos, permite construir una base de confianza consistente y sostenible.

En esa línea, el banco ha avanzado en políticas de equidad, inclusión y conciliación entre vida laboral y personal, respaldadas por certificaciones como la Norma 3262 y el Sello Iguala.

LA IMPORTANCIA DE TENER EQUIPOS DIVERSOS EN LAS EMPRESAS

Más allá del cumplimiento normativo, las organizaciones chilenas están integrando la diversidad como un factor esencial para mejorar su desempeño y fortalecer su cultura interna.

POR VALENTINA CÉSPEDES

La diversidad y la inclusión dejaron de ser atributos reputacionales para convertirse en componentes estructurales de la gestión organizacional. En un contexto marcado por cambios demográficos, nuevas expectativas laborales y mayor escrutinio social, las empresas enfrentan el desafío de construir entornos que no solo integren diferencias, sino que sean capaces de gestionarlas estratégicamente.

Desde Great Place To Work plantean que la confianza sigue siendo la base de los buenos lugares para trabajar, pero advierten que no es suficiente.

Por ello, la construcción de culturas organizacionales sostenibles requiere integrar otros elementos, como liderazgo efectivo, desarrollo del potencial humano e innovación transversal. En este marco, la inclusión pasa a formar parte del diseño organizacional.

La consultora observa que cuando las organizaciones logran integrar equipos de trabajo diversos, donde todas las personas puedan desarrollarse, independiente de sus orígenes y perspectivas, se obtienen nuevas ideas que contribuyen en su desempeño.

En ese contexto, las empresas en Chile han avanzado hacia esa transición y han logrado la

certificación de Mejor Lugar para Trabajar, lo que evidencia sus esfuerzos en el fortalecimiento de su cultura interna.

Transformación cultural

Una de las organizaciones distinguidas es BancoEstado. Su gerenta general ejecutiva, Andrea Silva, cuenta que este enfoque se ha trasladado a distintos niveles de la organización, y que la diversidad forma parte de la conformación de equipos, el desarrollo de liderazgos, el reconocimiento del talento y la gestión del clima laboral.

"Promovemos entornos de trabajo basados en el respeto, la equidad y la colaboración, entendiendo que equipos diversos permiten mejores decisiones y una atención más representativa de nuestros clientes", dice Silva. Añade que esta estrategia se alinea con los énfasis del banco en eficiencia, calidad de servicio y confianza, contribuyendo directamente tanto al desempeño organizacional como a la experiencia

Desde Great Place To Work observan que cuando las organizaciones logran integrar equipos de trabajo diversos, donde todas las personas puedan desarrollarse independiente de sus orígenes y perspectivas, se obtienen nuevas ideas que contribuyen en su desempeño.

Iniciativas que reflejan la diversidad en los equipos

En BancoEstado, su gerenta general ejecutiva, Andrea Silva, explica que han implementado políticas de conciliación laboral y personal, fortalecimiento de liderazgos y mecanismos de medición del clima organizacional. Este impacto se traduce, señala Silva, en mayores niveles de confianza, cohesión de equipos y consistencia en la calidad del servicio.

Por otra parte, la gerenta corporativa de personas y sustentabilidad de Rosen, Daisy Tuma, señala que la empresa ha desarrollado programas de formación en liderazgo inclusivo, políticas de equidad de género y medidas para promover el equilibrio entre la vida personal y laboral. A esto se suma la creación de un comité de inclusión y la implementación de iniciativas como pasantías y becas inclusivas, además de instancias para abordar sesgos inconscientes.

de quienes atienden.

Una lógica similar se observa en Rosen. Su gerenta corporativa de personas y sustentabilidad, Daisy Tuma, relata que han integrado la inclusión en su cultura, incluso antes de las exigencias regulatorias. "El profundo valor de las personas y sus talentos está por encima de sus condiciones físicas, género, etnia, edad o cualquier diferencia", afirma la ejecutiva.

Asimismo, destaca el aporte de Great Place To Work en el fortalecimiento de una cultura organizacional basada en el respeto, la confianza y la colaboración sobre el objetivo de mejorar el bienestar del equipo. "Hemos aprendido que el clima organizacional se trabaja y se articula con método y

disciplina, construyendo puentes que vinculan a las personas, como lo es el puente robusto y cercano entre las organizaciones del personal y la dirección corporativa, logrando que las diferentes temáticas se desarrollen conjuntamente bajo un esquema de permanente comunicación y coordinación", detalla Tuma.

Así, se evidencia un cambio de paradigma: la diversidad y la inclusión ya no se limitan a evitar la discriminación. En un entorno empresarial cada vez más complejo, las organizaciones que logren integrar estas dimensiones de manera genuina no solo mejorarán su cultura interna, sino también su capacidad de adaptarse y generar valor en el largo plazo.